



PLAN DE CONCILIACION VACACIONES DE INVIERNO 2022 RED – SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL

1. INTRODUCCIÓN

En virtud de lo decretado por los Ministerios de Educación y de Salud, en conjunto, sobre la necesidad de adelantar y extender las vacaciones escolares de invierno 2022, debido al alto nivel de contagio y ocupación de camas críticas pediátricas, con el consecuente cierre de los establecimientos educacionales tanto del nivel de Educación Parvularia como Básica.

La Contraloría General de la Republica emitió algunos dictámenes al respecto, en congruencia con la modificación del Código del Trabajo (artículo 206 Bis) en cuanto a la Protección a la Maternidad, Paternidad y Conciliación de Vida Familiar.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

- Dictamen 3610 de la CGR sobre medidas de gestión que pueden adoptar los órganos de la Administración del Estado a propósito del brote COVID-19 del 17 de marzo 2020;
- Ley 21.220 modifica el Código del Trabajo a distancia Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 24 de marzo 2020;
- Ley 21391 establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas o personas con discapacidad, en los casos que se indica del 24 de noviembre 2021 Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- Dictamen E177724N22 de la CGR COVID-19. Estado de catástrofe, alerta sanitaria, teletrabajo, cuidado de niños o niñas, cuidado de personas con discapacidad, medidas de gestión interna servicios públicos y requisitos del 21 de enero 2022,
- Dictamen E184304N22 de la CGR sobre COVID-19, protección a la maternidad, beneficio sala cuna, teletrabajo, entrega beneficios alternativos, requisitos, sala cuna institucional del 10 de febrero 2022;
- Dictamen E223042/2022 de la CGR funcionarios de la administración del estado tienen derecho a acceder a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en los términos que se indica, en la medida que se encuentren en alguna de las hipótesis que regula el artículo 206 bis del Código del Trabajo. Complementa dictamen N°E177724, de 2022 del 9 de junio.
- Dictamen 1050 de la Dirección del Trabajo fija sentido y alcance de la ley 21.391 que modifica el Código del Trabajo, estableciendo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad en los casos que se indica, del 15 de junio 2022.
- Dictamen E226676 Adelanto y extensión de las vacaciones de invierno constituyen medidas que impiden a las niñas y niños menores de doce años asistir a los establecimientos educacionales, por lo que el organismo público respectivo debe ofrecer la modalidad de teletrabajo al personal que se encuentre en las hipótesis del artículo 206 bis del código del trabajo, del 20 de junio 2022.



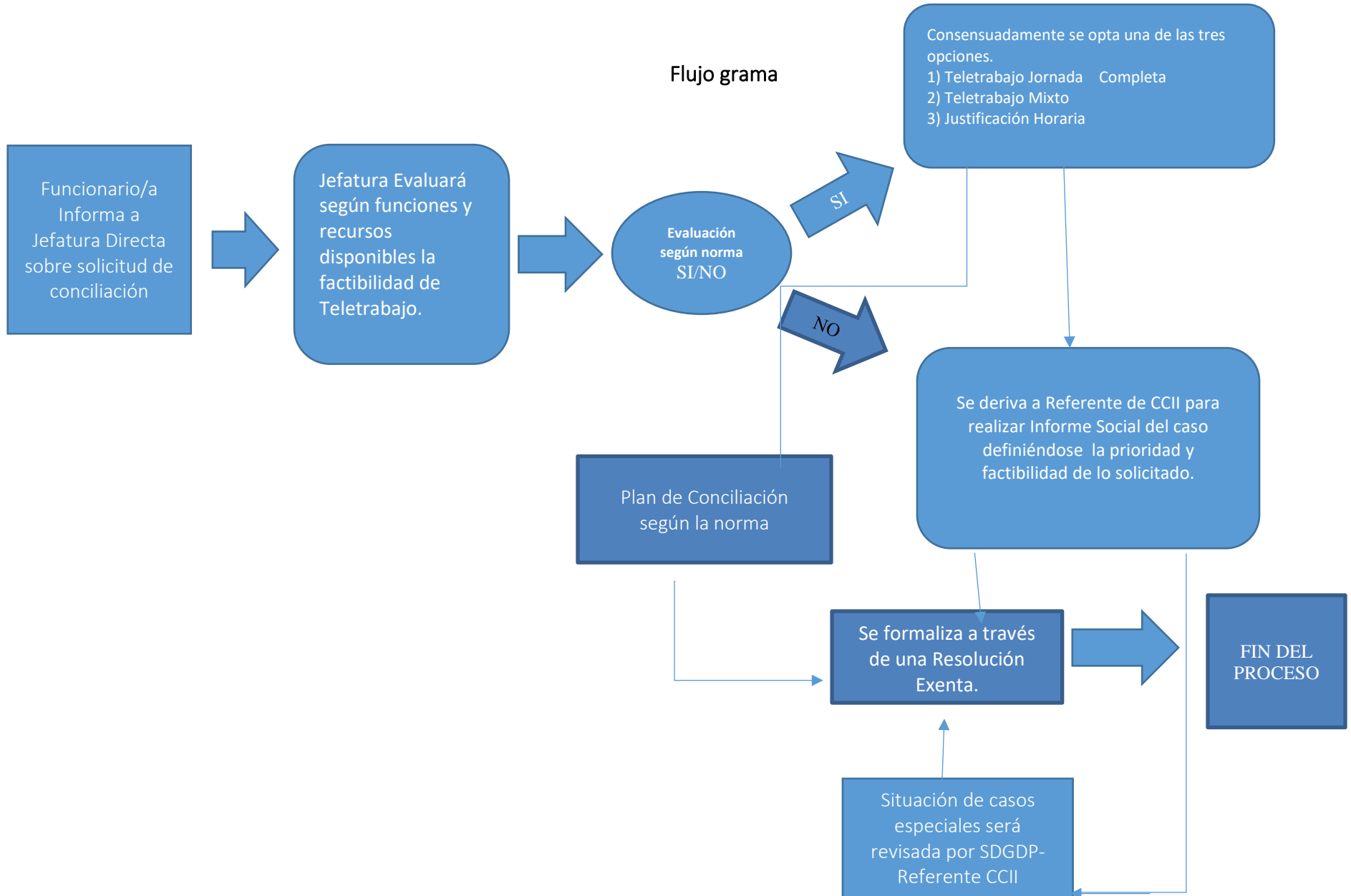
De acuerdo a dicha normativa y a las instrucciones del Minsal, la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central, conforme con las facultades de gestión interna que posee cada jefe de servicio, se ha dispuesto el siguiente Plan de Conciliación, **aplicable a todos(as) los trabajadores y trabajadoras integrantes de los establecimientos de la red del SSMC, independientemente de su calidad jurídica, que esté a cargo de hijos o hijas menores a 12 años de edad al 22 de julio de 2022, dependiendo de la naturaleza de sus funciones y que se cuente con los recursos necesarios para el trabajo a distancia.** Lo que deberá acreditar mediante certificado de nacimiento del o los niños o niñas. Si el menor no fuera hijo o hija del trabajador o trabajadora, pero se encuentre al cuidado legal de éste, deberá presentar Certificado del Tribunal que lo acredite, declaración jurada de la madre que indique que no cuenta con otras redes de apoyo.

Dicho plan se aplicará para el periodo de vacaciones escolares programadas por el Mineduc, lo que corresponde a las semanas del 29 de junio al 24 de julio del presente año.

Durante este periodo, las jefaturas directas de los trabajadores y trabajadoras, al cuidado de niños menores de 12 años, deberán facilitar el uso de: Feriado Legal, Días Administrativos, Descanso Compensatorios y/o Descansos reparatorios, para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo requieran, además de derivarlos a los Referentes de Cuidados Infantiles del establecimiento, para ver posibilidad de cupos en los dispositivos de cuidados infantiles, principalmente para el personal que por las naturaleza de sus funciones no pueda acceder al teletrabajo.

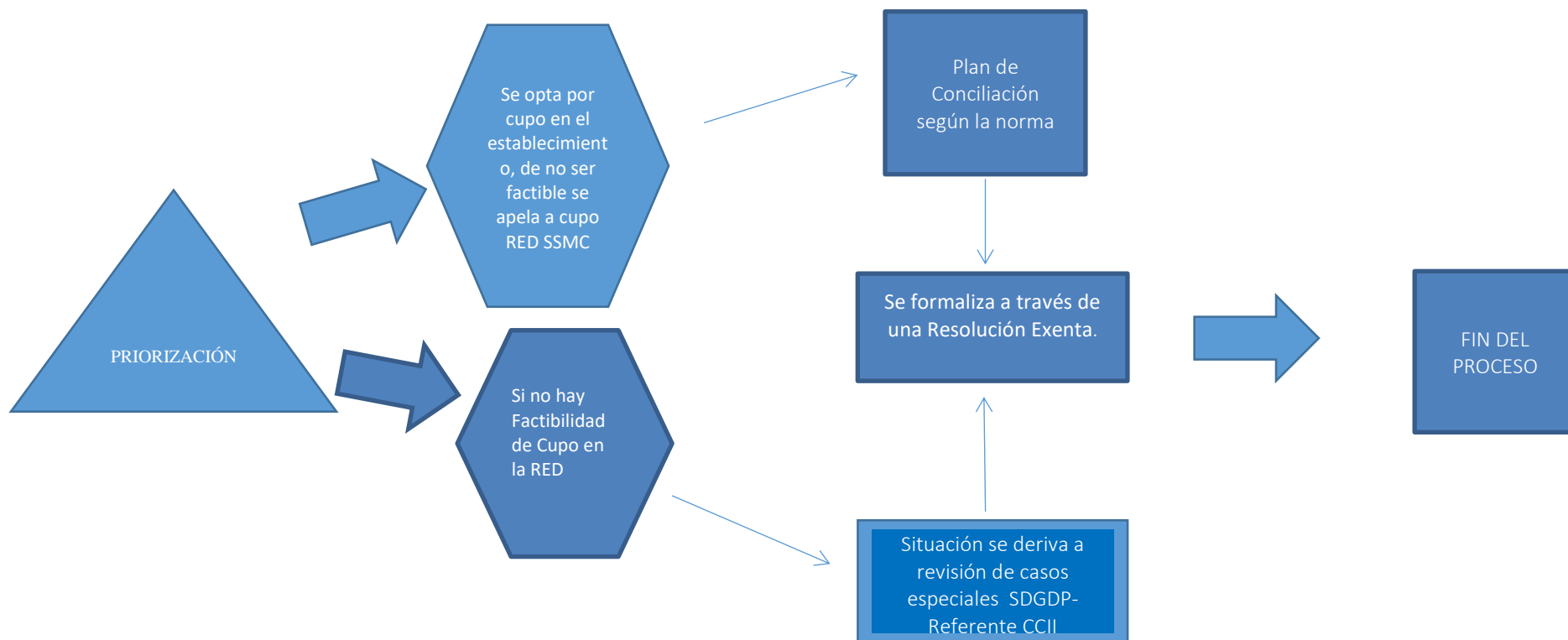


Flujo grama





Prioridad para uso de cupos en los Dispositivos de Cuidados Infantiles de la Red SS





Procedimiento

El funcionario y la funcionaria que se encuentre dentro del grupo objetivo de este plan y requiera de alguna medida de conciliación, deberá solicitar a través del formulario de Solicitud de Teletrabajo, el que estará disponible en la Página Web del SSMC, o podrá ser solicitada mediante correo a la Referente de Cuidados Infantiles, dicho Formulario debe ser presentado a su Jefatura directa, quien primeramente evaluará la factibilidad de realizar teletrabajo según la naturaleza de sus funciones y de los recursos con que se cuenten para que el trabajador pueda ejercer funciones desde su domicilio u otro lugar que estime conveniente. Si la jefatura lo autoriza, existirán tres modalidades a las cuales, de acuerdo a la situación familiar del trabajador(a) y a sus funciones se podrán acordar entre ambos:

1. **Teletrabajo jornada completa**, el que consistirá en que la madre o padre a cargo de hijos o hijas menores de 12 años, que no cuenten con redes de apoyo, quedaran eximidos de la obligación de marcación y le serán asignadas funciones verificables por su jefatura directa.
2. **Teletrabajo en modalidad Mixta**, ésta consistirá en que las madres o padres a cargo de hijos menores de 12 años, que no cuenten con redes de apoyo y/o que este apoyo sea solo por días o por horas, se podrá acordar una modalidad mixta, en que el trabajador(a) podrá eximirse de la obligación de la marcación por algunos días de la semana, o en medias jornadas, o retiro anticipado, algunos o todos los días de la semana.
3. **Justificación Horaria**, esta modalidad se refiere a aquellos casos en que las madres o padres de hijos e hijas menores de 12 años a su cargo, requiera postergar el horario de entrada hasta en 1 hora 30 minutos., para esperar que llegue el cuidador que se hará cargo de los niños, o que éste pueda pasar a dejarlos a otro lugar donde los cuidarán mientras sus padres se encuentren trabajando. O en casos en que durante el día el trabajador(a) deba salir de su trabajo para el traslado de los niños de un lugar a otro, no pudiendo exceder este tiempo en más de 1 hora 30 minutos.

En el caso que **ambos progenitores o cuidadores sean trabajadores**, la madre podrá ceder al padre el beneficio del teletrabajo de manera completa o parcial (ya sea por días de la semana o semanas completas) para el cuidado de los hijos o hijas menores de 12 años, al padre o cuidador legal ,para lo cual deberá llenar el **Formulario de Traspaso del Cuidados del hijo menor**, el cual deberá venir firmado por la madre o cuidadora legal y debe ser presentado a la jefatura directa de quien hará uso del beneficio, de la misma manera que en el caso de ser el beneficiario directo de dicho permiso, posteriormente se debe efectuar el plan de conciliación correspondiente.

En el caso que tanto el trabajador o trabajadora llegue a acuerdo con su jefatura, ésta última deberá completar el **Formulario de Solicitud de Teletrabajo**, consignando en éste la modalidad acordada y los horarios en que él o la trabajadora deberá asistir de forma presencial a su lugar de trabajo (en caso que corresponda), además de especificar las funciones asignadas para teletrabajo. Dicho documento debe ser firmado tanto por el trabajador(a), y su jefatura directa, quien deberá entregarlo a la Referente de Cuidados Infantiles de la Dirección:

- **DSSMC** : Macarena Bezanilla, Encargada de CCII Dpto. Bienestar y Calidad de Vida
macarena.bezanilla@redsalud.gob.cl Anexo Minsal 289221



En el caso que el trabajador o trabajadora **no lleguen a acuerdo** con su jefatura, ésta última deberá comunicarse con la Referente de Cuidados Infantiles para que se realice informe social y revisión del caso, para conciliación de acuerdo a la normativa al respecto, mediando entre ambos, para buscar alternativas que permitan al trabajador poder hacerse cargo de él o los niños(as) a su cargo y de mantener la continuidad de trabajo en el establecimiento. Si se llega a acuerdo, la jefatura deberá completar el Formulario de Solicitud de Teletrabajo, consignando en éste la modalidad acordada y los horarios en que él o la trabajadora deberá asistir de forma presencial a su lugar de trabajo (si es el caso), además de especificar las funciones asignadas para teletrabajo. Dicho documento debe ser firmado tanto por el trabajador(a), su jefatura directa y la Referente de CCII.

En el caso que **aún no se llegue a acuerdo**, el caso será revisado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas, en conjunto con la referente de Cuidados Infantiles, quien contará con el informe social elaborado previamente y de acuerdo a los antecedentes, situación familiar y funciones que realice el o la trabajadora en congruencia con la normativa, determinarán la forma de resolución del caso. Acuerdos que deben ser consignados en el formulario y firmado por las partes involucradas y entregados a la Referente de Cuidados Infantiles.

En el caso que la jefatura determine que debido a la naturaleza de las funciones del trabajador o la trabajadora no se le pueda autorizar el teletrabajo en ninguna de las modalidades de teletrabajo antes descritas, la jefatura derivará el caso a la Referente de Cuidados Infantiles para ver la posibilidad de cupo extraordinario en los dispositivos de Cuidados Infantiles del propio establecimiento o de la Red, de no existir cupos disponibles de acuerdo a la edad de el o los niños o por algún otro motivo, se podrá optar al traspaso del beneficio del cuidado del menor al otro progenitor. Si ninguna de estas opciones fuera posible, será el SDGDP en conjunto con la Referente quienes determinarán la forma de resolución del caso de acuerdo a los antecedentes familiares del trabajador o trabajadora. Acuerdos que deben ser consignados en el formulario respectivo y firmado por las partes involucradas y entregados a la Referente de Cuidados Infantiles.

Finalmente, cualquier situación que no haya sido contemplada en este Plan de Conciliación, o casos que no hayan podido llegar a acuerdos, serán revisados por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas, la jefatura directa en conjunto con la referente de Cuidados Infantiles y el trabajador o trabajadora que está efectuando la solicitud.



FECHA DE SOLICITUD	
--------------------	--

SOLICITUD DE TELETRABAJO

IDENTIFICACION DE EL O LA FUNCIONARIA



NOMBRE DE LA FUNCIONARIA O FUNCIONARIO				
N° C.IDENTIDAD				
SERVICIO				
JORNDA LABORAL	DIURNO		TURNO	

CALIDAD JURIDICA	TITULAR	CONTRATA	REEMPLAZO	HONORARIO

IDENTIFICACIÓN DE EL O LOS NIÑOS O NIÑAS MENORES DE 12 AÑOS (AL 8 DE JULIO)

NOMBRE					
RUT		FECHA DE NACIMIENTO		EDAD	
ESTABLECIMIENTO AL QUE ASISTE					

NOMBRE					
RUT		FECHA DE NACIMIENTO		EDAD	
ESTABLECIMIENTO AL QUE ASISTE					

NOMBRE					
RUT		FECHA DE NACIMIENTO		EDAD	
ESTABLECIMIENTO AL QUE ASISTE					

MOTIVO DE LA SOLICITUD

FUNCIONES COMPATIBLE CON TELETRABAJO	SI ()	MODALIDAD DE TELETRABAJO
	NO ()	COMPLETA() MIXTA () JUSTIFICACIÓN HORARIA ()
PLAN DE CONCILIACION (Se debe estipular días o jornadas en que el trabajador(a) deberá realizar trabajo presencial, horarios de entrada y salida, funciones o tareas verificables, recursos que se le entregaran para el trabajo a distancia, etc.)		



Empty space for text or notes.

Firma del Trabajador o trabajadora	Firma de la Jefatura Directa
Firma del Referente de Cuidados Infantiles	Firma del SDGDP



En cumplimiento a la norma establecida en el Artículo 206, bis del Código del Trabajo, éste establece que ante una "alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador se encontrará obligado a ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo", advirtiendo enseguida que ello es posible "sin que implique una reducción de sus remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitan y los trabajadores consientan en ello".

En el caso de que en un hogar el padre y la madre sean trabajadores, será esta última la que decidirá cuál de los dos podrá seguir laborando en las modalidades de trabajo o distancia o teletrabajo ya sea de manera completa o parcial.

Mediante el presente Yo: _____, Rut: _____, desempeño funciones en la Unidad de : _____; en el establecimiento: _____; dependiente de _____, declaro mi voluntad de traspasar el derecho de cuidado del menor _____, Rut: _____; a _____, Rut: _____; quien desempeña sus labores en _____, para constancia de la posibilidad de poder realizar labores de teletrabajo para el cuidado del menor ya individualizado.

Modalidad: Completa ____ Mixta: ____ Especifique: _____

Para respaldar esto adjunto:
 Certificado de Nacimiento: ____
 Certificado de Matrimonio y/o AUC: ____
 Copia cédula del otro progenitor: ____
 Respaldo de acuerdo con jefatura Directa: ____

 FIRMA DE QUIEN SOLICITA

En _____ a _____ de 2022

FICHA DE EVALUACIÓN SOCIAL

1.- IDENTIFICACIÓN DEL FUNCIONARIO/A



Nombre completo			
Documento de Identidad			
Fecha de Nacimiento		Edad	
Nacionalidad			
Estado Civil		Previsión	
Domicilio			
Comuna		Teléfono	
Servicio de salud inscrito			
Nivel educacional			
Profesión/ocupación			
Antigüedad laboral		Calidad jurídica	
Servicio		Jornada Laboral	

2.- IDENTIFICACIÓN DEL HIJO/HIJA QUE REQUIEREN CUIDADO

Nombre completo			
Documento de Identidad			
Fecha de Nacimiento		Edad	
Nacionalidad			
Nivel de educacional al que asiste			

Nombre completo			
Documento de Identidad			
Fecha de Nacimiento		Edad	
Nacionalidad			
Nivel de educacional al que asiste			

3.- INTEGRANTES DE LA FAMILIA



Nombre	Edad	Relación	Actividad	Antecedentes de Salud

6.- REGISTRO DE OTROS ANTECEDENTES

7.- OPINIÓN PROFESIONAL

Nombre firma de profesional _____

Fecha de evaluación _____